



Berthold Huber

Erster Vorsitzender der IG Metall

Europa im Umbruch - Die Rolle der Gewerkschaften

Mittelosteuropakonferenz der Otto Brenner Stiftung
vom 14. bis 16. Mai 2008 in Kranjska Gora, Slowenien

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Herr Botschafter, Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Osterweiterung hat sich die Europäische Union von einem west- zu einem gesamteuropäischen Integrationsprojekt gewandelt. Und man kann mit Fug und Recht behaupten: Europa hat auf dem Weg zur Einigung ein gutes Stück zurückgelegt.

Die europäische Integration ist die erfolgreichste politische und ökonomische Innovation in der Nachkriegszeit. 1945 deutete nichts auf ein friedliches und wohlhabendes Europa hin. Schrittweise wurden alte Feindschaften überwunden, Vertrauen geschaffen, nationale Souveränitätsrechte abgegeben – mit dem vorläufigen Höhepunkt der Osterweiterungen von 2004 und 2007, als diejenigen Länder der EU beitraten, deren Existenz und Einbindung in den sogenannten Ostblock seinerzeit den westeuropäischen Einigungsprozess maßgeblich vorangetrieben und auch inhaltlich bestimmt hat.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

von William Faulkner ist der Satz überliefert: „Die Vergangenheit ist niemals tot, sie ist noch nicht einmal vergangen“.

Und wirkungsmächtig, möchte ich ergänzen. Die politisch-institutionellen Systeme in den neuen Mitgliedsstaaten sind weitgehend konsolidiert. Das „Fahrwasser“ ist aber

noch unruhig. Die Vermittlung zwischen Gesellschaft und Politik scheint gestört, zumindest aber beeinträchtigt. Die (Zivil-) Gesellschaft ist noch zu schwach, um die Politik zur Lösung der sozialen Probleme zu zwingen. Stattdessen „rächt“ sie sich an der Politik, indem sie die jeweils regierenden Parteien regelmäßig abwählt.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
Demokratie ist voraussetzungsvoll und lässt sich nicht verordnen, sondern muss wachsen. Und dazu braucht es eine lebendige Zivilgesellschaft: Die Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger, aktiv eigene Ressourcen für gemeinschaftliche und gesellschaftliche Belange einzusetzen. Denn Gesellschaft entsteht als Aggregat von Aggregaten. Gesellschaft braucht Organisationen, die Interessen aufnehmen, bündeln und in Einfluss transformieren. Anders formuliert: Gesellschaft braucht starke Gewerkschaften. So wie Europa auch.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
mit wenigen Ausnahmen [Polen, CSSR gegen Ende] waren die Gewerkschaftsorganisationen – als Teil der alten Regime – kein zentraler Akteur in der Umbruchphase. Entsprechend erschienen sie in den Augen Vieler kompromittiert.
Es kam folglich zu einer Spaltung der Gewerkschaftsbewegung in alte und neue Gewerkschaften, starken Mitgliederverlusten, schwachen Dachverbänden [oder deren Abwesenheit auf Arbeitgeberseite] und einer bis heute fortbestehenden Dominanz der betrieblichen Handlungsebene. Ein Mangel an Ressourcen [Geld, Personal] erschwert

die Professionalisierung der eigenen Arbeit. Und Streikkassen sind noch eher die Ausnahme.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

leider ist es mitnichten so, dass die Welt in den alten EU Ländern heile wäre. Auch in Deutschland, England oder Italien – um nur einige Beispiele zu nennen – hat die Organisationsmacht der Gewerkschaften gelitten. Die Gewerkschaftsbewegung ist geschwächt und der Verlauf der europäischen Integration hat eine wirtschaftsliberale Schlagsseite. Diese Gleichzeitigkeit ist natürlich kein Zufall. Was also ist zu tun?

Bei aller Wichtigkeit von europäischen Themen wie dem Ausbau europäischer (Verkehrs-) Netze, europäischer Industrie- und Strukturpolitik, Programmen zur Stärkung des Forschungsstandorts, Steuerharmonisierung etc. – müssen wir zunächst einer Frage nachgehen:

Wo können wir ansetzen, um der Stimme der Arbeitnehmer mehr Gewicht zu verleihen. Wie schaffen wir es, Forderungen nicht nur zu formulieren, sondern Einfluss auf Politikgestaltung zu nehmen. Recht zu haben [sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen] ist mir auf Dauer zu wenig.

Die Ausgangslage ist hinlänglich bekannt. Als Gewerkschaften stehen wir vor vielfältigen Herausforderungen, die im nationalen Rahmen nicht oder nur unzureichend bearbeitet werden können:

Unter den hundert größten wirtschaftlichen Einheiten gibt es 52 Konzerne, aber nur 48 Staaten. Konzerne, deren geschäftspolitische Entscheidungen das Schicksal ganzer Regionen bestimmen, deren Handeln nicht demokratisch kontrolliert ist, die im Rahmen eines globalen Finanzmarktkapitalismus hohe Renditeerwartungen als alleiniges Unternehmensziel verfolgen und denen [fast] jedes Mittel recht ist, um dieses Ziel zu erreichen. Sei es durch Verlagerungen, Gefügigmachung der Belegschaften durch Erpressung, Abbau von materiellen Standards und Beteiligungsrechten.

Gewinner kann es in diesem Prozess langfristig nur geben, wenn die Belegschaften nicht in „Duldungsstarre“ verfallen, sondern selbstbewusst für ihre Rechte, für die Verbesserung ihrer Lebensqualität eintreten. Für beide Ausprägungen – Erpressung sowie „gute Arbeit“ – gibt es Beispiele, was wiederum zeigt, dass beides möglich ist.

Schaffen es die Konzerne aber, sich nationalen Systemen immer mehr zu entziehen, schwindet auch die originäre Stärke von Gewerkschaften und Betriebsräten an deren Heimatort. Diese Entwicklung einzudämmen, aufzuhalten und umzukehren ... das ist m.E. eine Schlüsselfrage des europäischen Einigungsprozesses.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung [2007] hat nationale Gewerkschaftsperspektiven auf das Europäische Sozial- und Wirtschaftsmodell untersucht. Ein zentraler Befund der Studie lautet: Konkrete Politikpräferenzen divergieren ganz erheblich.

Und zwar in dem Maße, wie Rückwirkungen [Anpassungsleistungen] auf die nationalen Regulierungssysteme zu erwarten sind bzw. befürchtet werden. Kurzum,

1. Tarifpolitik wird auch in absehbarer Zeit eine nationale Domäne bleiben. [Koordinierungsansätze werden natürlich fortgeführt]
2. Möglich erscheint eine einheitliche Position zur Bemessungsgrundlage von Unternehmenssteuern und Maßnahmen gegen Steuerdumping [hier ist in erster Linie die Politik gefordert].
3. Und – meines Erachtens besonders erfreulich – Europäische Betriebsräte genießen eine hohe Unterstützung in allen Ländern.

Alle drei Punkte verdienen besondere Aufmerksamkeit. Natürlich können wir nicht alles gleichzeitig angehen. Wo in erster Linie die Politik gefordert ist und gemeinsame Standpunkte möglich sind, gilt es Druck zu machen [ich komme später darauf zurück]. Und wo gemeinsames Handeln möglich und sinnvoll ist, gilt es die Entwicklung entschieden voranzutreiben.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Europäische Betriebsräte sind m.E. der zentrale Baustein auf dem Weg zu grenzüberschreitender Handlungsfähigkeit. Nicht nur, weil sie die einzig wirkliche europäische Institution der Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind.

Nicht nur, weil Vernetzung, Austausch und Kooperation der Belegschaften eine problemadäquate und autonomieschonende Antwort auf die unternehmerische Internationalisierung [ggf. Erpressung] darstellen.

Nicht nur, weil sich Vertrauen aus Vertrautheit speist und Europäische Betriebsräte Grundstein für gegenseitiges Lernen und ein besseres Verständnis für die Position des jeweils anderen sein kann.

Sondern, weil sie eine Struktur bieten, welche Problemlösungen unter direkter Beteiligung/Mitsprache der „Betroffenen“ ermöglicht. Partizipation statt Stellvertreterpolitik.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, gegenwärtig spielt sich in Bezug auf die Revision der „EBR Richtlinie“ eine Art Brüsseler Possenspiel ab. Wir verlieren langsam die Geduld. Der Umgang mit der „EBR Richtlinie“ ist auch eine Form der Missachtung der Gewerkschaften. Unsere Forderungen liegen auf dem Tisch:

Die Praxis der Arbeitsmöglichkeiten der Europäischen Betriebsräte muss verbessert und der Geltungsbereich der „EBR Richtlinie“ erweitert werden. Und die einzelnen Regelungen müssen so ausgestaltet sein, dass nicht erst die Gerichte klären müssen, was wirklich gemeint war.

Das sind keine weltfremden Maximalforderungen. Sondern eine notwendige, aus Erfahrungen abgeleitete „Grundausstattung“ für einen zentralen Eckpfeiler eines sozialen Europas. Die Kommission und die nationalen Regierungen müssen an dieser Stelle Farbe bekennen. Denn mit dem Lissabon Vertrag ist der Zielkatalog der EU um die Stärkung der sozialen Dimension erweitert worden. Und dazu gehören unstreitig die Stärkung von Beteiligungs- und Mitspracherechten.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, beides [die Stärkung von Beteiligungs- und Mitspracherechten] muss auch durch die Umsetzung der Informations- und Konsultationsrichtlinie sichergestellt werden. Natürlich sehe ich auch hier inhaltlichen Verbesserungsbedarf. Aber drei Punkte erscheinen mir dringlicher: Erstens der Stand der nationalen Umsetzung, zweitens die Anwendungswirklichkeit und drittens Vorbehalte auch auf Seiten einiger Gewerkschaften.

Die Umsetzung der Richtlinie verläuft – so zumindest mein Kenntnisstand – ungleichgewichtig. Was nicht weiter verwundern sollte, weil auch der Anpassungsbedarf sehr unterschiedlich ausfällt. Von einem völlig neuen Element der Arbeitsbeziehungen bis hin zu gelebter Praxis. Was den formalen Prozess betrifft, bin ich aber optimistisch.

Die zu schaffenden Strukturen müssen aber auch mit Leben gefüllt werden. In die betriebliche Alltagspraxis übergehen. Eine von der Otto Brenner Stiftung in Auftrag

gegebene Studie zeigt: Gerade die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsstaaten beziehen sich teilweise stark auf Brüssel, um im nationalen Rahmen bestimmte Entwicklungen voranzutreiben und Standards zu etablieren.

Im Falle der Informations- und Konsultationsrichtlinie ist dies aber nicht unbedingt so. Einige Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsstaaten haben die Befürchtung, die Direktive könnte von Arbeitgebern systematisch missbraucht werden. Um ihre Stellung in den Unternehmen zu schwächen. Durch eine gewerkschaftsfreie „Konkurrenz“ in Form eines Betriebsrats.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich will an dieser Stelle dem Konflikt nicht ausweichen. Ich kann zwar die Befürchtungen nachvollziehen, sehe aber in den „Alternativmodellen“ [Gewerkschaftsvertretung oder Betriebsrat] keine tragfähige Lösung. Alles in allem bin ich vielmehr der Überzeugung, dass die Chancen der Richtlinie die Risiken eindeutig überwiegen.

Duale Strukturen können sich gut ergänzen und verschaffen den Gewerkschaften Zugang zu den Betrieben. Sie lassen die Notwendigkeit von kollektiver Interessenvertretung erfahrbare Praxis werden. Was wiederum positive Rückwirkungen auf Mitgliederwerbung hat. Aus deutscher Sicht kann ich sagen: Die betriebliche Interessenvertretung ist unser zentrales Einfalltor. Und dass wir bei den Betriebsräten für eine Mitgliedschaft werben müssen, ist kein Systemfehler, sondern eine produktive, manchmal auch disziplinierende Anreizstruktur.

Ich will hier an dieser Stelle nicht das optimale Modell verkünden. Geschweige denn verordnen. Aber ich rege an, dass wir in dieser – meines Erachtens ganz entscheidenden Frage – den Meinungs- und Erfahrungsaustausch intensivieren.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
das komplette Gegenteil einer Stärkung der sozialen Dimension Europas betreibt gegenwärtig der Europäische Gerichtshof mit seiner [einseitigen] Rechtsauslegungspolitik. Die aktuellen Urteile zu Laval, Viking und Ruffert [Einzelheiten erspare ich Euch an dieser Stelle] lassen es fraglich erscheinen, ob die Verteidigung nationaler Standards und Arbeitsnormen in der EU überhaupt noch möglich ist. Und wenn ja, auf welchem Niveau.

Auf einen kurzen Nenner gebracht: Verpflichtungen über Mindestarbeitsbedingungen gelten nur dann, wenn sie im rechtlichen Sinne allgemeinverbindlich sind. Was ursprünglich in vielen Ländern [und teilweise auch in Deutschland] als Mindestschutz eingeführt wurde, wird nun zum maximal zulässigen Schutz erklärt. Laval, Viking und Ruffert stellen einen Hebel dar, um Tariflöhne durch Mindestlöhne auszuhebeln und Kollektivrechte einzuschränken.

Damit ich nicht missverstanden werde: Ich plädiere nicht für eine Abschottung von Arbeitsmärkten. Sehr wohl aber für fairen Wettbewerb, der nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgetragen wird und Erfolge der nationalen

Gewerkschaftsbewegungen rückabwickelt, indem zentrale Regulierungsarenen geschleift werden.

Ich sehe eher die Gefahr, dass gerade diese Urteile Protektionismus – und mittelfristig auch Politikverdrossenheit – Vorschub leisten. Weil nun der Druck ganz erheblich wächst, die nationalen Systeme zu schützen. Und die Arbeitnehmer zu Recht fragen: Sind abstrakte Rechtsprinzipien höherwertiger als die konkreten Lebensbedingungen der Menschen?

Um ein weiteres Missverständnis zu vermeiden: Eine unabhängige Justiz ist wichtig. Der EuGH war in der Vergangenheit immer ein wichtiger Motor der Integration. Denn der EuGH spricht nicht nur Recht, sondern er setzt es auch und hat damit eine Wahl. Im Fall Rüffert entschied der EuGH gegen das Votum des Generalanwalts. Ein eher seltener Vorgang, der zeigt, dass man den Fall auch anders beurteilen hätte können [müssen].

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, eine wichtige Baustelle ist schließlich unsere Präsenz in Brüssel. Jeder kennt die Zahlen: 60% bis 80% der nationalen Gesetzgebung hat dort ihren Ursprung. Umso erklärungsbedürftiger ist es deshalb, dass jeder meiner Kolleginnen und Kollegen bei der IG Metall die Telefonvorwahl 030 für Berlin kennt. Die Vorwahl von Brüssel aber

nur wenigen Insidern bekannt ist. Ohne harte Daten anführen zu können: Ich wäre sehr überrascht, wenn sich dies in anderen Ländern grundsätzlich anders darstellt.

Die Brüsseler Bühne gewinnt aber an Bedeutung. Neben neuen Gemeinschaftspolitikfeldern und der Aufwertung des EU Parlaments schon allein deswegen, weil in einer EU mit 27 Mitgliedsstaaten das Gewicht eines einzelnen Landes zwangsläufig schrumpfen muss. Auf einen kurzen Nenner gebracht: Unsere Vertretungsstrukturen in Brüssel sind völlig unzureichend.

Natürlich haben die Kolleginnen und Kollegen im EGB und EMB mein Vertrauen. Sie leisten das, was unter den gegebenen Bedingungen machbar ist. Aber sie sind – vorsichtig formuliert – in der Unterzahl.

In Brüssel arbeiten [Schätzungen, Stand 2006] ca. 15.000 Lobbyisten. Die überwiegende Zahl für Unternehmen, Wirtschaftsverbände und ihnen nahestehende Lobbygruppen. Es gibt Anwaltskanzleien, die gegen Geld Einflussnahme auf Gesetzgebungsprozesse anbieten. Und Lobbyagenturen, die Kampagnen professionell organisieren. Expertengruppen und „Lobbying“ sind natürlich nicht per se schlecht. Es kommt auf die Umstände an. Transparenz und Offenheit müssen gewahrt sein. Wie eine strukturelle [systematische] Bevorzugung bestimmter Interessen zu vermeiden ist.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
unsere europäischen Dachverbände vertreten Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wie sie leben und arbeiten wird immer stärker in Brüssel bestimmt. Deshalb brauchen wir dort stabile und arbeitsfähige [Vertretungs-] Strukturen.

Was ist nun also die Rolle der Gewerkschaften in Europa. Ich habe versucht, dazu einige Anmerkungen zu machen. Der Schlüsselbegriff heißt m.E. Beteiligung. Nicht um derer selbst willen. Sondern als Voraussetzung dafür, Gewerkschaften zu stärken. Um aus einer Position der Stärke den Integrationsprozess voranzutreiben, ihm eine neue Richtung zu verleihen. Dazu braucht es Strukturen. Gewerkschaftliche Strukturen. Starke Europäische Betriebsräte, eine starke gewerkschaftliche Verankerung in den Betrieben, eine durchsetzungsstarke Dachorganisation in Brüssel und ein Zusammenspiel all dieser. Ein so erfolgreich beschrittener Weg stärkt die Demokratie in Europa und ist der beste Schutz vor autoritären Lösungen.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
Europa – so einschlägige Umfrageergebnisse des Eurobarometers – soll mehr sein, als der größtmögliche Verdienstraum für multinationale Unternehmen. Ein kaltes und dunkles Europa gibt es nämlich schon: Und zwar den zweiten Mond des Planeten Jupiter.

Ich hoffe, dass diese Tagung einen Beitrag dazu leistet, die Unterschiede zwischen beiden Europas größer werden zu lassen. Danke.